

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 102 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей»**

Мнение учтено  
на заседании педагогического совета  
от 08.07.2022г. № 1

Утверждено  
приказом заведующего Детским садом № 102  
от 08.07.2022г. № 65

**Программа  
профессионального развития педагогов  
2022-2025 г.г.**

## Содержание

| №<br>п/п  | Наименование                           | Страницы |
|---|--|----------|
| Раздел 1  |  |          |
| 1.1.  | Паспорт программы                      |          |
| 1.2.  | Пояснительная записка                  |          |
| 1.3.  | Анализ кадровых ресурсов Детского сада |          |
| Раздел 2  |  |          |
| 2.1.  | Цель программы                         |          |
| 2.2.  | Задачи программы                       |          |
| 2.3.  | Принципы программы                     |          |
| 2.4.  | Механизмы реализации программы         |          |
| 2.5.  | Сроки реализации                       |          |
| 2.6.  | Ожидаемые результаты...                |          |
| Раздел 3. Система мероприятий   |  |          |
| Раздел 4. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов Детского сада № 102 на 2021-2024 годы. |  |          |
| Заключение.   |  |          |
|   |  |          |

## Раздел 1.

### Паспорт программы профессионального развития педагогов Детского сада № 102

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Наименование программы         | Программа профессионального развития педагогов Детского сада № 102 на 2022-2025 годы   |
| Разработчик программы          | Творческая группа Детского сада № 102  |
| Цель программы                 | <b>Стратегическая цель:</b> Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов Детского сада № 102<br><b>Тактическая цель:</b> Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов   |
| Задачи программы               | 1. Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;<br>2. Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации;<br>3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;<br>4. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;<br>5. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.  |
| Сроки реализации               | 2021-2023 годы   |
| Ожидаемые результаты           | <ul style="list-style-type: none"><li>• Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;</li><li>• Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;</li><li>• Мотивация к качественному педагогическому труду;</li><li>• Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;</li><li>• Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);</li><li>• Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;</li><li>• Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке ИППР, Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности);</li><li>• Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;</li><li>• Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.</li><li>• Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).</li></ul> |
| Механизмы реализации Программы | Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив Детского сада № 102, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы   |
| Система организации контроля   | Текущий контроль осуществляет заведующий, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе  |

## 1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов Детского сада № 102 (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384).

3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".

4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544 н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

Профессиональное развитие (англ. occupational development) – сложный и длительный процесс профессионализации, который начинается с профессиональной адаптации и продолжается на протяжении всего профессионального цикла, обычно характеризуется постепенным возрастанием степени соответствия качеств работника предъявляемым к нему требованиям.

Профессиональное развитие личности педагога - процесс формирования комплекса профессионально значимых качеств, выражающих целостную структуру и особенности педагогической деятельности. Этот процесс самоформирования происходит путем преломления влияния социальной среды через внутренние условия развития личности педагога.

Осознание профессиональной роли, осмысление возможных педагогических решений и их последствий, обобщение своей профессиональной деятельности и прогнозирование ее перспектив, способность к самоконтролю и самосовершенствованию образуют исходную базу развития педагога профессионала.

Профессионально значимые качества формируются, изменяются, ослабляются или усиливаются в ходе профессиональной социализации личности педагога (профессиональная социализация личности педагога - усвоение профессионального опыта и культуры), индивидуализации (индивидуализация личности педагога - неповторимо индивидуальный способ и форма присвоения профессиональных отношений). В этом процессе педагог участвует одновременно как носитель и проводник усвоенных им профессионально значимых качеств, как объект воздействия на него социальных условий и субъект, активно преобразующий педагогическую деятельность и себя.

Профессиональное развитие личности педагога характеризуют следующие основные параметры:

а) структура, которая определяется последовательностью вхождения педагога в профессиональную деятельность;

б) направленность, представляющая собой системное качество, в структуру которого входят отношение к профессии, потребность в профессиональной деятельности и готовность к ней;

- в) противоречия как результат взаимодействия субъективных и объективных факторов и основа развития; основным противоречием профессионального развития личности педагога является противоречие между сложившимися качествами личности и объективными требованиями педагогической деятельности;
- г) собственное время профессионального развития личности педагога, т.е. время существования системы обусловленных педагогической деятельностью взаимодействующих субъективных и объективных факторов;
- д) неравномерность и гетерохронность формирования профессионально значимых качеств, что обусловлено различными типами задач — познавательных, морально-нравственных, коммуникативных, трудовых, ценностно-смысловых — для каждой стадии личностного развития; прогресс в выполнении одних действий (операций) сочетается при этом с неизменностью или даже регрессом в выполнении других действий (операций);
- е) непрерывное обратное влияние результатов предшествующего этапа на последующий; эти обратные воздействия профессиональных достижений на личность педагога выступают как вторичные условия ее развития.

Профессионально значимые качества развиваются посредством «перевода» общепрофессионального в индивидуальное. Они являются транзитивными и переходят с одной стадии профессионального развития на другую. В их основе лежат наиболее устойчивые способы и формы профессиональной деятельности и поведения педагога, его образ жизни. Критерием профессионального развития личности педагога выступает уровень сформированности профессионально значимых качеств, который коррелирует с уровнем профессиональной деятельности педагога, отражая меру овладения этой деятельностью. Необходимым условием профессионального развития является профессиональное самообразование педагога - опосредованное практикой расширение полученных знаний, творческое освоение педагогом своей профессиональной роли с целью ее адекватного исполнения. На разных этапах профессионального становления педагога самообразованию принадлежит важнейшая, но содержательно и методически по-разному организованная роль.

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (далее ФГОС ДО), определил новую парадигму управления образовательным процессом. В связи с этим в современной практике дошкольного образования необходима подготовка воспитателя детского сада, способного организовать «зону ближайшего развития» ребенка, учитывать в общении с ребенком особенности детского развития, обладающего профессиональной критичностью, владеющего компетенциями в отношении обоснования выбора программ, технологий, форм и способов взаимодействия с разными категориями детей от младенчества до школы, с учетом их интересов, особенностей, что должно являться особой задачей и направлением переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

В стандарте дошкольного образования немаловажную роль занимают требования, предъявляемые к профессионализму педагога.

Стандарт дошкольного образования и профессиональный стандарт педагога предъявляют важные требования к профессионализму педагога, в частности воспитателя. Регламентируют идентичные компетенции, предъявляемые к педагогу, а именно личные и профессиональные.

В стандарте педагога предъявляются наиболее четкие требования в большей степени направленные на профессиональные качества педагога. Такие как знание теории и методики дошкольного воспитания и образования, владение мониторингом с целью освоения образовательной программы детьми, создание благоприятной и безопасной атмосферы для детей, взаимодействие с узкими специалистами и реализация коррекционной работы с детьми, особое значение отводится работе с родителями.

| Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования   | Профессиональный стандарт педагога  |
|--|---|
| <p><b>Профессиональная компетентность:</b></p> <p><b>Знания</b> - (общий кругозор, знание методик, педагогики, психологии)</p> <p><b>Умения:</b></p> <p><b>Адаптационные</b> (подбирать способы работы адекватные возрасту, стиль общения, создавать положительную атмосферу, использовать наглядность и технические средства)</p> <p><b>Коммуникативные</b> (способ общения с детьми, анализ поступков детей, создание атмосферы успеха, владение ораторским искусством, соблюдение субординации)</p> <p><b>Организаторские</b> (организовать индивидуальную и групповую работу, организовать коллективное общение, учить детей взаимодействовать друг с другом, рационально сочетать разные формы деятельности, распределять задания по способностям)</p> <p><b>Гностические</b> (анализировать деятельность свою и своих коллег, адекватно воспринимать новшества и внедрять их, участвовать в исследованиях, вести работу по самообразованию и самосовершенствованию)</p> <p><b>Перцептивные</b> (умение найти подход и внимание к всем детям, проводить индивидуальную работу, видеть межличностные отношения, адекватно оценивать способности воспитанников)</p> <p><b>Проектировочные</b> (планировать деятельность в соответствии возрасту и особенностям развития дошкольника, подбирать материал по возрасту, анализировать пособия, применять здоровьесберегающие технологии)</p> <p><b>Гибкость</b></p> <p><b>Мобильность</b></p> <p><b>Стрессоустойчивость</b></p> <p><b>Личностные качества</b> (интеллектуальные, трудовые, эстетические, педагогический такт, гуманность, нравственность)</p> <p><b>Темперамент</b></p> <p><b>Ценностный ориентации</b></p> <p><b>Профессиональная культура педагога</b></p> <p><b>Профессиональное самосознание</b></p> | <p><b>Педагог</b> должен знать специфику дошкольного образования и особенности организации образовательной работы с детьми</p> <p><b>Знать</b> возрастные особенности;</p> <p><b>Уметь</b> организовывать ведущие в дошкольном возрасте виды деятельности</p> <p><b>Организовать</b> совместную и самостоятельную деятельность дошкольников.</p> <p><b>Владеть</b> теорией и методикой развития детей дошкольного возраста.</p> <p><b>Уметь планировать</b>, реализовывать и анализировать образовательную работу с детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС дошкольного образования</p> <p><b>Уметь планировать и корректировать</b> образовательные задачи вместе с узкими специалистами по результатам мониторинга с целью последующей корректировки.</p> <p><b>Реализовывать</b> педагогические рекомендации узких специалистов в работе с детьми.</p> <p><b>Участвовать</b> в создании психологически комфортной и безопасной образовательной среды, обеспечивая безопасность жизни детей, сохранение и укрепление их здоровья, поддерживая эмоциональное благополучие ребенка в период пребывания в образовательной организации.</p> <p><b>Владеть методами и средствами</b> анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми образовательных программ.</p> <p><b>Владеть методами и средствами психолого-педагогического просвещения родителей</b> для решения образовательных задач.</p> <p><b>Владеть ИКТ-компетенциями</b></p> |

В профессиональном стандарте педагога представлены требования к педагогу дошкольного образования (воспитателю), отражающие специфику его работы на дошкольном уровне образования:

**Трудовые действия:**

Участие:

- в разработке основной общеобразовательной программы образовательного учреждения в соответствии с ФГОС дошкольного образования;
- в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды в ДОУ через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в детском саду;
- в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с узкими специалистами: психологом, логопедом, дефектологом и другими) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста;
- реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями;
- развитие профессионально значимых компетенций, необходимых для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом особенностей возрастных и индивидуальных особенностей их развития;
- формирование психологической готовности детей дошкольного возраста к школьному обучению;
- создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья.

**Организация воспитательно-образовательного процесса:**

- видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметных, познавательно-исследовательских, игры (ролевых, режиссерских, с правилом), продуктивных; конструирования, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства;
- конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов;
- образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым ребенком с учетом его особых образовательных потребностей;
- активно использовать недирективную помощь и способствовать поддержке детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности.

**Необходимые умения:**

- организовывать виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметная, познавательно-исследовательская, игра (ролевая, режиссерская, с правилом), продуктивная; конструирование, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечения игрового времени и пространства;
- применять методы физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с образовательной программой организации;
- использовать методы и средства анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющие оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них качеств, необходимых для дальнейшего обучения и развития на следующих уровнях обучения;
- владеть всеми видами развивающих деятельности дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-исследовательской);

- выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения;

- владеть ИКТ-компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

**Необходимые знания:**

- специфики дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста;

- основных психологических подходов культурно-исторический, деятельностный и личностный;

- основ дошкольной педагогики, включая классические системы дошкольного воспитания;

- общих закономерностей развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте;

- особенностей становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте;

- основ теории физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста.

Таким образом Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, Профессиональный стандарт педагога – основополагающие документы, регламентирующие требования к современному педагогу, являющиеся ориентиром профессионального развития каждого педагога Детского сада № 102.

### 1.3. Анализ кадровых ресурсов Детского сада № 102

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 25 воспитателей, 1 учитель-логопед, педагог-психолог, 2 музыкальных руководителя, инструктор по физкультуре. Педагогический коллектив постепенно обновляется.. В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы.

#### Состав кадров Детского сада № 102

| <b>Кадровое обеспечение</b>            |  |        |
|--|--|--------|
| <i>Общее количество педагогов</i>      | 30   |        |
| <i>Педагогический состав по штату</i>  | Воспитатель -25<br>Музыкальный руководитель -2<br>Педагог-психолог – 1<br>Учитель-логопед – 1<br>Инструктор по физической культуре - 1 |        |
| <i>Квалификационный ценз педагогов</i> |  |        |
| Высшая квалификационная категория:     | 8 педагогов  | 27%    |
| Первая квалификационная категория:     | 17 педагогов   | 57%    |
| Соответствие занимаемой должности      | 2 педагога   | 7%     |
| <i>Уровень образования педагогов</i>   |  |        |
| Высшее профессиональное:               | 13 педагогов   | 38%    |
| Среднее профессиональное:              | 17 педагогов   | 58,6 % |



|  |              |      |
|--|--------------|------|
| Обучаются в ВУЗе                           | 1 педагог    | 3,4% |
| <i><b>Возрастной уровень педагогов</b></i> |              |      |
| Старше 55 лет                              | 7 педагогов  | 23 % |
| 40-55 лет                                  | 10 педагогов | 34%  |
| 30-40 лет                                  | 7 педагогов  | 23%  |
| До 30 лет                                  | 6 педагогов  | 20 % |

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- учебу в высших учебных заведениях;
- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе педагогического сообщества города;
- конкурсное движение.

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность педагогов в профессиональном развитии;
- низкий уровень участия в профессиональных конкурсах, в работе педагогических сообществ разных уровней.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов на основе оценки уровня квалификации. Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации и пр.)

## **2.1. Цель программы**

**Стратегическая цель:** Повышение качества реализации ООП ДО посредством профессионального развития педагогов Детского сада № 102

**Тактическая цель:** Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.

## **2.2. Задачами программы являются**

1. Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;
2. Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
4. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
5. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.

## **2.3. Принципы**

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (соответствует ФГОС ДО);
- Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия);
- Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).
- Принцип целостности методического сопровождения (теоретическая подготовка практика-самообразование-профессиональное общение);
- Принцип поддержки инициативы и творчества. Инициативность педагогов - необходимый источник саморазвития всей образовательной системы и профессионального роста самого педагога, особенно если он направлен на развитие педагогического творчества;
- Принцип системного контроля, самоконтроля и взаимоконтроля образовательной деятельности педагогов. Организованный системный контроль стимулирует профессиональный рост педагога.

## **2.4. Механизмы реализации Программы**

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

## **2.5. Сроки и этапы реализации Программы.**

Программа рассчитана на 4 учебных года - в период с 2021 по 2024 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при несоответствии показателям планируемого результата.

**2.6. Ожидаемые результаты реализации Программы** профессионального развития педагогов Детского сада № 102 на 2022 - 2025 годы:

- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;
- Мотивация к качественному педагогическому труду;

- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в профессиональных конкурсах различного уровня, творческих группах;
- Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);
- Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке ИППР, Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности);
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов единомышленников.
- Качественная реализация ООП ДО (по результатам ВСОКО).

### **3. Раздел. Система мероприятий по реализации Программы.**

Механизм реализации Программы представлен этапами:

#### **1. Диагностический этап:**

Анализ состояния воспитательно-образовательного процесса, выполнение ООП ДО. Уровень профессиональной компетентности педагогов, повышение их квалификации, аттестации. Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности. Практический результат. Разработка индивидуального маршрута личностного развития педагога. Написание планов самообразования.

#### **2. Практический этап.**

В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников; система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности. Практический результат. Рекомендации по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Конспекты мероприятий. Разработка проектов, методических пособий.

#### **3. Аналитический этап.**

Основное содержание объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.

Отбор форм и методов повышения квалификации обусловлен психологическими особенностями познавательной деятельности взрослых.

Процесс методического сопровождения педагогов строится с учетом следующих требований:

- овладения способами самостоятельного познания и перехода в режим саморазвития;
- ориентации на удовлетворение потребности в неформальном профессиональном общении;
- ориентации на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости её совершенствования;
- проблемного построения содержания семинаров-практикумов, требующих от педагогов творческого синтеза мышления;

- использование таких форм и методов работы, которые носят исследовательский характер и направлены на осмысление собственного педагогического опыта и творческую его переработку.

Целью повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ является поэтапное, систематическое развитие потенциала педагогов.

Основные формы повышения профессионального мастерства педагогов:

- аттестация педагогических работников;
- прохождение курсов повышения квалификации;
- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- проведение мастер-классов;
- публикация статей в различных научных или периодических изданиях;
- презентация опыта работы;
- участие в разработки различных проектов;
- сетевое взаимодействие в образовательном пространстве ДОУ;
- методическое сопровождение педагогов;

Внедрение современных образовательных технологий.

## Система мероприятий

| № п/п | Мероприятия   | Планируемый результат      | Сроки     | Ответственный                     |
|-------|---|----------------------------|-----------|-----------------------------------|
| 1     | Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствии с профессиональным стандартом.   | Нормативные документы      | 2022-2025 | Заведующий ДОУ                    |
| 3     | Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров:<br>- привлечение к работе ДОУ молодых специалистов ;<br>- комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание условий для самореализации через профессиональные конкурсы, фестивали,<br>- стимулирование, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышение квалификации, | Укомплектованность кадрами | 2022-2025 | заведующий ДОУ,<br>зам.зав.по ВМР |

|    |  |   |           |                        |
|----|--|---|-----------|------------------------|
|    | - прохождение аттестации на более высокую Квалификационную категорию );<br>- мероприятия по поддержанию кадров с большим стажем работы (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой педагогический опыт). |   |           |                        |
| 4. | Представление и награждение лучших работников образования Детского сада № 102  | Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями, заслугами) | 2022-2025 | комиссия Детского сада |

|    |  |   |                  |  |
|----|--|---|------------------|--|
| 5. | <p>Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития (ИППР)</li> </ul>  | <p>Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив</p>                  | <p>2022-2025</p> | <p>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе</p> |
| 6. | <p>Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов</p>  | <p>Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года</p>                          | <p>2022-2025</p> | <p>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе</p> |
| 7. | <p>Мероприятия по аттестации педагогических кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников,</li> <li>- профессиональная переподготовка по профилю деятельности «воспитатель».</li> <li>- Систематизация банка передового педагогического опыта.</li> </ul>                                    | <p>Повышение квалификационной категории педагогов</p>                           | <p>2022-2025</p> | <p>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе</p> |
| 8. | <p>Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.</p> <p>Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вовлечение родителей в проектную деятельность -поддержка традиций: экскурсии, театральные фестивали, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация выставок.</li> </ul> | <p>Организация наставничества, организация работы «Школы молодого педагога»</p> | <p>2022-2025</p> | <p>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе</p> |

|    |   |  |           |   |
|----|---|--|-----------|---|
| 9. | Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания. | 1 раз в квартал<br>Обеспечить психологическую поддержку. Предотвратить «психологическое» выгорание педагогов, не допустить падения самооценки, сформировать уверенность в своих силах, целеустремленность, желание профессионального роста | 2022-2025 | Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе |
|----|---|--|-----------|---|

|     |   |   |           |   |
|-----|---|---|-----------|---|
| 10. | Проведение Дня здоровья, тренингов  | Релаксация и сохранение профессионального долголетия  | 2022-2025 | Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе |
| 11. | Развитие конкурсного движения   | Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении (повышение качества участия, деятельность на результат) | 2022-2025 | Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе |
| 12. | Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: педагогического сообщества города, образовательные интернет сайты; взаимодействие с соц. партнерами; персональные сайты педагогов и т.п. | Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях                                | 2022-2025 | Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе |

|            |   |  |           |   |
|------------|---|--|-----------|---|
| <b>13.</b> | Развитие системы традиций. Организация мероприятий: туристические походы, вечера отдыха   | Создание благоприятного психологического климата   | 2022-2025 | Заведующий ДОУ,<br>зам.зав.по ВМР,<br>председательПК                        |
| <b>14</b>  | Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете | Индивидуальный план профессионального развития педагога  | 2022-2025 | Педагоги  |
| <b>15.</b> | Совершенствование системы контроля<br>Оценка эффективности курсов (повторная оценка уровня квалификации, КОД) -                     | Система контроля в соответствии с ООП ДО,<br>Программой развития<br>Детского сада № 102.<br>Проведение ВСОКО | 2022-2025 | Заместитель<br>заведующего по<br>воспитательной и<br>методической<br>работе |
| <b>16.</b> | Овладение основами научного анализа<br>собственного педагогического опыта   | Формирование<br>методической копилки с<br>материалами различной<br>тематики                                  | 2022-2025 | Заместитель<br>заведующего по<br>воспитательной и<br>методической<br>работе |



#### 4. Раздел.

#### Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов Детского сада № 102 на 2022-2025 годы.

Мониторинг уровня квалификации педагогических работников осуществляется на основе оценки уровня квалификации. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДОУ.

Способы оценки изменений:

- наблюдение;
- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность
- повторная оценка – сравнение результатов экспертизы 1 и экспертизы 2
- оценка динамики индивидуального развития ребенка.
- ВСОКО

| <b>Предполагаемые результаты реализации Программы</b>                         | <b>Индикаторы измерения</b>   |
|---|---|
| Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов     | Наличие программ, положений, ИППР, положения о конкурсах и мастерских   |
| Создание условий для профессионального роста каждого педагога                 | Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями на 20%<br>Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов<br>Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации   |
| Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников      | Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня   |
| Освоение педагогами современных инновационных образовательных технологий      | Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах<br>Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы<br>Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации- 90% |
| Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов | Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%  |

|  |   |
|--|---|
| Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников | Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность |
| Качественная реализация ООП ДО   | Результаты ВСОКО  |

#### **4.2. Заключение**

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса Детского сада.

Источники:

1. Аншукова Е.Ю. Аналитическая деятельность старшего воспитателя.// Управление ДОУ. - 2004. - № 3. с. 29 - 32.
2. Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОУ. // Управление ДОУ. - 2004. - № 3. с. 82 - 85.
3. Белая К.Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом / К.Ю. Белая. - М.: ООО АСТ, 2003. - 393 с.
4. К. Ю. Методическая работа в ДОУ. Анализ, планирование, формы и методы. - М., 2008.
5. Беляева И. В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами// Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. - 2008. - № 12.
6. Волобуева Л. М., Мирко И. А. Активные методы обучения в методической работе ДОУ// Управление ДОУ. - 2006. - № 6.
7. Зинкевич Е., Зенченко С. Старший воспитатель: система работы по повышению квалификации педагогов//Дошкольное воспитание. - 2003. - № 5.
8. Кузнецова Е. Б., Волкова С. М. Влияние новых форм методической работы на повышение профессиональной компетентности педагогов ДОУ// Управление ДОУ. - 2009. - № 7.
9. Кутузова И.Повышение квалификации педагогов ДОУ в современном педагогическом пространстве// Дошкольное воспитание. - 2005. - №9.
10. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) "
11. Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 N 1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования"